

## Conseil de Service du 15 février 2018

*Rédigé par Cécile Abauzit et Jeremy Villette*

Présents : A. Gojon, C. Maurel, C. Casset, J. Villette, C. Abauzit, H. Baudot, S. Chaix, H. Afonso, F. Divol, C. Fizames, E. Izquierdo, S. Mari, A. Martin, P. Nacry, S. Ruffel, M. Boeglin, P. Rudinger, AA. Very

Invité : R. Picaud

En amont de l'ordre du jour, le Conseil est informé que Jérémy Villette a été élu représentant du collège des non-permanents (voir PV du vote en annexe), en remplacement d'Arthur Poitout, qui a quitté l'UMR

### **1) Bilan prévention 2017 et perspectives 2018 (Fanchon Divol)**

*Voir le diaporama pour les détails*

- 0 incident / accident rapporté dans le registre prévention pour 2017.  
Conclusion : il y a bien eu des incidents/accidents (2 accidents de trajet et 1 accident de travail, sans gravité) mais ils n'ont pas été stipulés dans le registre, Fanchon insiste donc sur ce point. Il est très important que chaque incident soit enregistré par l'agent concerné sur le registre situé à l'accueil.
- 50 nouveaux arrivants ont été reçus en 2017 par les agents chargés de préventions pour la réunion des nouveaux arrivants. Cette réunion est ouverte aux permanents qui doivent se recycler tous les 4 ans.
- Suivi de la présence hors heures ouvrées. Le bilan des contrôles effectués sur l'année (S. Chay) indique que les consignes sont plutôt bien suivies par les non-permanents, qui disposent en général d'une autorisation et s'identifient correctement sur le panneau de présence. Par contre, 57% des titulaires ayant été identifiés comme présents dans l'unité en dehors des heures ouvrées ne s'étaient pas déclarés et n'avaient pas d'autorisation. Alain insiste sur ce chiffre qui est inacceptable, les permanents doivent montrer l'exemple.  
Il est donc prévu de modifier notre procédure de demande d'autorisation en 2018, pour mettre en place un système dématérialisé. Henrique développera une application afin que tous les agents aient à se déclarer en ligne, et que leur demande soit automatiquement transmise à leur responsable (chef d'équipe ou DU) pour validation. Nous verrons comment rendre ce système accessible au service prévention du Centre, pour qu'il puisse éventuellement exercer un contrôle.

### **2) Bilan formation 2017 et perspectives 2018 (Cécile Abauzit)**

*Voir le diaporama pour les détails*

#### **Plan de formation :**

- 17% de taux de réponse à l'enquête, en baisse.

- Il y a une nette diminution des réponses des non permanents. (Il sera important de demander aux non-permanents pourquoi il y a une diminution durant l'année 2017).

#### **Action de formations par les tutelles :**

- 50 agents formés, stagnation, pour un coût total de 1 600€ pour le labo général et/ou les équipes.

Hugues, constate que les formations obligatoires (telle qu'opérateur d'autoclave) ne sont pas proposées par l'INRA (alors qu'elles le sont au CNRS). Cécile répond, que ce point a été évoqué depuis 2-3 ans, lors de la rencontre annuelle avec la formation permanente, (ainsi que pour les formations serre-file ...). Nous espérons que nos demandes soient entendues et attendons les offres.

#### **Actions de formations internes :**

2 actions de formation :

- Microscopie : 7 participants
- Et Introduction à la prise de vue photo : 5 participants

Pour 2018, il est prévu 7 formations internes.

### **3) Avis du Conseil sur la procédure d'identification du (de la) futur(e) DU de BPMP**

Suite au mail transmis par Alain le 26/01/2018 aux membres du Conseil d'unité (voir annexe), Alain demande au Conseil, représentant de l'ensemble du personnel, de se positionner sur l'option à choisir concernant la procédure à mettre en place pour l'identification du (de la) futur(e) DU de BPMP.

Trois options avaient été proposées. Après avoir constaté qu'aucune quatrième option n'est envisagée par le Conseil, Il a été demandé aux membres de procéder au vote par bulletin secret.

Le résultat du vote est le suivant :

20 votants (1 membre absent).

Option 1 : 0 vote

Option 2 : 11 votes

Option 3 : 9 votes

L'option 2 est donc retenue.

« **Option 2** : Nous restons sur le choix de limiter les candidatures aux personnels présents dans l'unité, mais **nous avançons l'appel à candidatures pour le positionner en avril-mai**. Plus tôt risquerait de ne pas permettre aux éventuels(elles) candidat(e)s d'avoir le temps de lever les incertitudes pesant sur

leur candidature. Si nous choisissons cette option, nous pourrions également (ou pas) avancer la suite de la procédure suivant un calendrier à discuter ensemble. L'avantage serait alors de gagner au moins 3 mois pour trouver une solution alternative en cas d'absence de candidature interne. »

Le calendrier arrêté par le Conseil pour la suite de la procédure est le suivant :

|                                                 |                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>15 Février-mars 2018</b>                     | Travail du Conseil d'unité avec les personnels pour élaborer le questionnaire à destination des candidats.                                               |
| <b>29 mars 2018</b>                             | Réunion du Conseil d'unité pour échanger sur le questionnaire élaboré, et soit le valider en l'état, soit suggérer des modifications                     |
| <b>12 avril 2018</b>                            | Réunion du Conseil d'unité pour valider la version définitive du questionnaire, si nécessaire. A l'issue de la réunion le questionnaire est rendu public |
| <b>15 avril 2018</b>                            | Ouverture de l'appel à candidatures                                                                                                                      |
| <b>15 mai 2018</b>                              | Clôture de l'appel à candidatures                                                                                                                        |
| <b>Mai, juin, juillet, août, septembre 2018</b> | Echanges entre les candidats, le Conseil d'unité et le personnel, suivant des modalités à définir entre les candidats et le Conseil d'unité              |
| <b>14 septembre 2018</b>                        | Vote de l'AG du personnel sur les candidatures                                                                                                           |
| <b>20 septembre 2018</b>                        | Réunion du Conseil d'unité pour valider le vote de l'AG, et transmission aux tutelles de la proposition de l'unité.                                      |
|                                                 |                                                                                                                                                          |

Pour rappel, dans tous les cas se sont les tutelles qui nomment, l'unité ne donnant qu'un avis sur les candidatures.

L'AG du personnel votera pour une personne et le projet qu'il propose pour l'unité.

Si l'option 2 est infructueuse, une nouvelle procédure sera redéfinie avec un appel à candidature à l'extérieur de BPMP.

Qui vote : l'AG du personnel, au sens défini par le règlement intérieur de l'unité, c'est-à-dire l'ensemble des personnels permanents et non permanents. Pour les non permanents, la condition est d'être présent dans l'unité depuis au moins 6 mois à la date du vote). Les votes des permanents et des non-permanents seront distincts car ils n'auront pas la même signification pour le choix du (de la) futur(e) DU par les tutelles.

#### **4) Bilan budgétaire 2012 – 2017**

Le document préalablement fourni au Conseil (voir annexe) récapitule des principes généraux qui ont présidé à la gestion de la partie commune du budget de l'unité (budget Labo commun) depuis 2012,

et présente un bilan global de ce budget. Les prévisions financières globales pour 2018 (budget Labo commun + budgets des équipes) indiquent qu'il devrait s'agir d'une année relativement normale, dans la ligne des précédentes. Par contre, ces prévisions pour 2019 sont peu rassurantes, et indiquent que certaines équipes auront un manque de ressources budgétaires pour pouvoir travailler (nombreuses fins de contrat) si une augmentation significative de leurs ressources contractuelles n'a pas lieu en 2018. Une réserve budgétaire a été mise en place par le laboratoire depuis plusieurs années pour faire face à cette d'éventualité. D'ici là, la question se pose de savoir comment gérer le budget 2018 pour éventuellement renforcer cette réserve budgétaire.

#### **Comment gérer le budget 2018 ?:**

- Quelles sont les possibilités d'économie ? A priori peu, car le plan d'investissement pour 2018 (voir ci-dessous) qui résultait de la priorité affichée sur la sécurisation de nos systèmes de culture est déjà lancé, et ne laisse que très peu de marge de manœuvre. Les seules possibilités de dégager des sommes significatives sont l'arrêt de certains contrats d'entretien, ou l'abandon du projet d'équipement lourd (spectromètre de masse isotopique) si l'INRA ne répond pas favorablement, ou à une hauteur suffisante, à notre demande. Nous pourrions ainsi récupérer la part d'autofinancement. Cependant, Un projet alternatif pourrait être d'« upgrader » le spectromètre existant (qui a 16 ans), plutôt que de le remplacer.
- Peut-on mettre en place une discipline collective sur les demandes financières associées aux projets de recherche proposés cette année. Par exemple : (demander beaucoup de fonctionnement et donc limiter les demandes de personnels. (50/50 ?)
- Augmenter les possibilités de soutien aux équipes à partir du budget Labo général en augmentant la « taxe de solidarité » sur les contrats de recherche: ceci nécessiterait vote du Conseil d'Unité.

Certains élus indiquent qu'ils ont besoin de consulter leur collègue avant de proposer un avis. Ces points seront donc évoqués à nouveau lors d'une prochaine réunion.

#### **Investissements prévus en 2018 :**

- a. Système de régulation des chambres de culture 4 à 6 : 75 k€ au total dont 25 k€ alloués par le Département BAP : 50 k€ en auto-financement par l'unité.
- b. Plan « LED » (remplacement des lampes de toutes les chambres de culture). Malheureusement, l'appel d'offres « préciput ANR » de SupAgro a été supprimé, donc la dépense prévue de 40 k€ devra être en autofinancement complet.
- c. Sécurisation du système de froid des chambres de culture 7 et 8 : 10 k€
- d. Spectromètre de masse isotopique (projet d'équipement lourd): 22 k€ pour compléter la partie auto-financement (en attente de la réponse de l'INRA : 120 k€ demandés).

Soit un total de dépenses d'investissement de 122 k€

#### **5) Points divers :**

Projet d'ATIP d'Alexis De Angeli : Réponse prévue en juillet.

Alain informe le Conseil que C. Granier recherche une unité d'accueil et que BPMP est l'une des unités dans sa liste.

**PROCES VERBAL DE PROCLAMATION  
DES RESULTATS DES ELECTIONS  
DES PERSONNELS AU CONSEIL DE LABORATOIRE DE « BPMP »**

L'élection destinée à assurer le remplacement d'Arthur Poitout comme représentant élu du collège des non-permanents s'est déroulée par vote électronique anonyme du lundi 5 février 12h00 au jeudi 8 février 12h00.

Le dépouillement a été effectué en présence des membres de la commission électorale et des collègues qui ont souhaité y assister.

Cette commission était composée de :

Cécile Abauzit, Cécile Fizames, Sandrine Ruffel, Perrine Rudinger

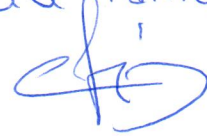
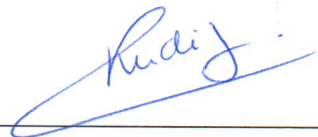
**Résultat :**

| COLLEGE 1 : non permanents Doctorants et non-doctorants |         |                |              |            |          |
|---------------------------------------------------------|---------|----------------|--------------|------------|----------|
| Inscrits                                                | Votants | Bulletin blanc | Bulletin Nul | Abstention | Exprimés |
| nbre                                                    | nbre    | nbre           | nbre         | nbre       | nbre     |
| 40                                                      | 27      | 0              | 2            | 13         | 25       |
| CANDIDATS                                               |         |                | NBRE DE VOIX |            |          |
| Marina Bellanger                                        |         |                | 10           |            |          |
| Jérémy Villette                                         |         |                | 15           |            |          |

Est déclaré élu : Jérémy Villette

Fait le 8 février 2018

Signatures des membres de la Commission de Contrôle :

|                                                                                                      |                                                                                                       |                                                                                                         |                                                                                                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Cécile ABAUZIT<br> | Cécile FIZAMES<br> | Sandrine RUFFEL<br> | Perrine RUDINGER<br> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

# Conseil d'Unité

## Prévention 2017/2018

### Assistants de Prévention:

Sandrine Chay  
Fanchon Divol  
Rogatien Picaud  
Valérie Rofidal

### Personnes Compétentes en Radioprotection:

Benoit Lacombe





# Bilan prévention 2017

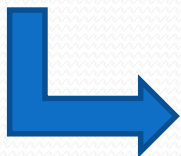
1. Incidents/accidents
2. Principales actions menées (visibles et invisibles)
3. Coût financier de la prévention
4. Plan de prévention pour 2018

# 1. Incidents/accidents 2017



Accidents : 0

Incidents : 0



En tout cas consigné dans les registres.....

**Rappel** : Pour mener des opérations d'amélioration il FAUT impérativement que les registres contiennent une trace écrite des problèmes rencontrés par les agents.

Exemple : les problèmes de clim !

La prévention c'est aussi un moyen de pression ;-)

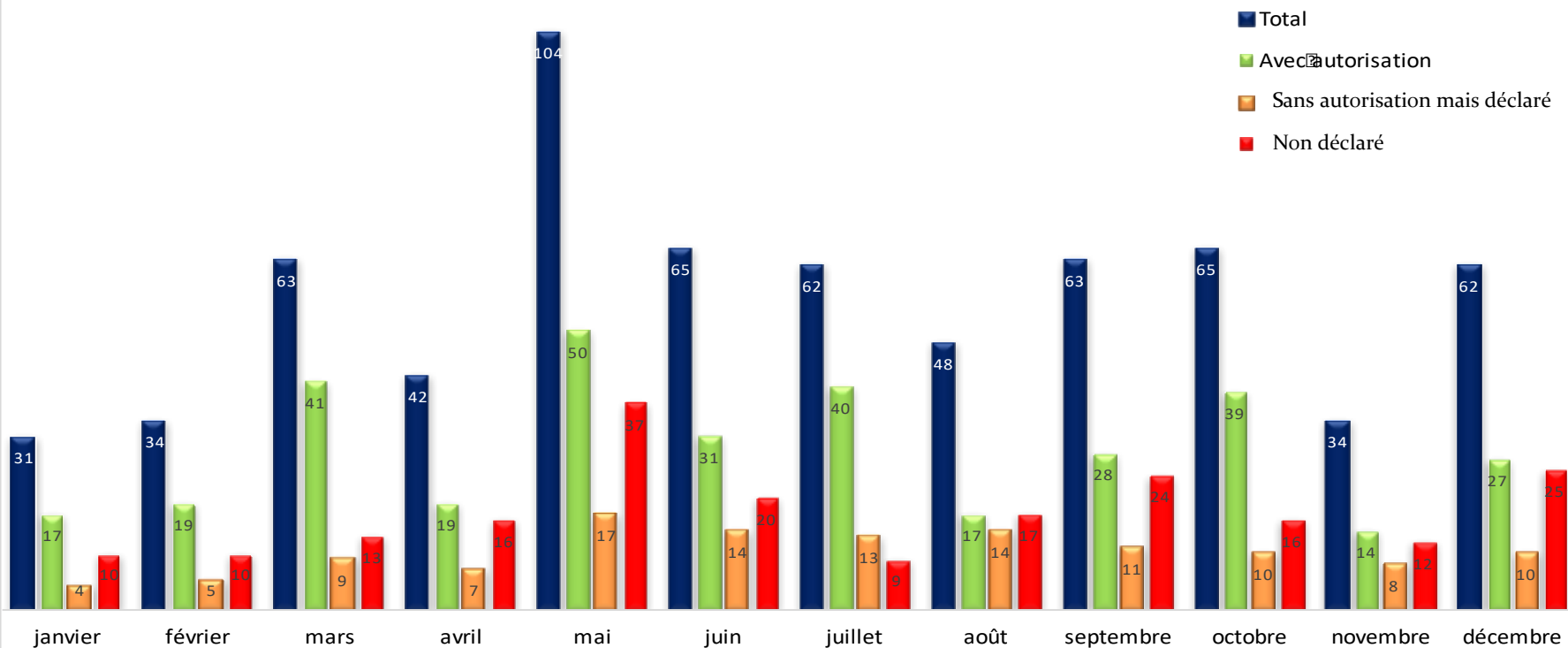
## 2.1 Principales actions menées

- Formation des nouveaux 50 arrivants et de permanents
- Suivi des visites médicales pour les CDD CNRS et INRA
- Installation d'une hotte de pesée de produits à risque au second
- Achat de stérilisateurs à billes pour les hottes
- Participation à l'évaluation « Biosécurité » de l'INRA
- Contrôles : pharmacies, rince-œils, outils de protection communs, sorbonnes et centrifugeuses (diffusion des résultats des contrôles)



## 2.2 Suivi du travail hors heures ouvrées

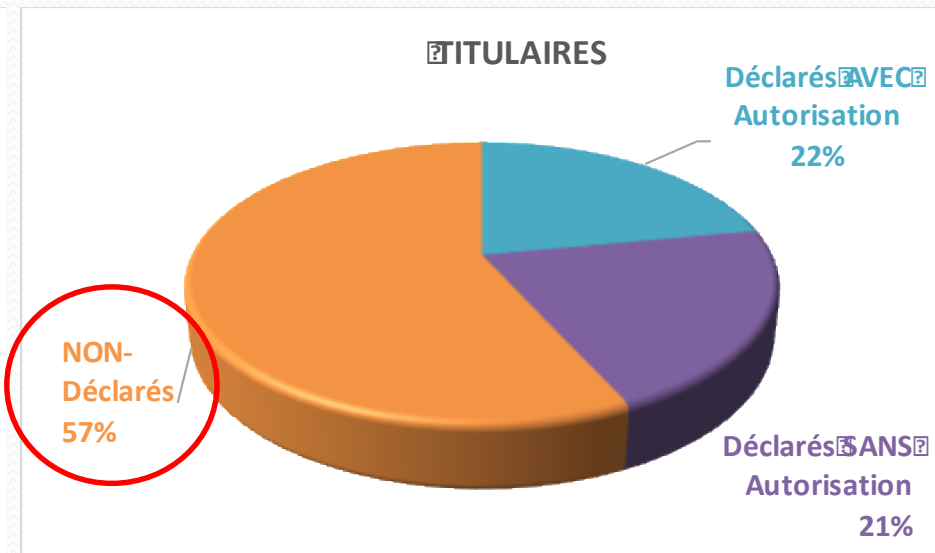
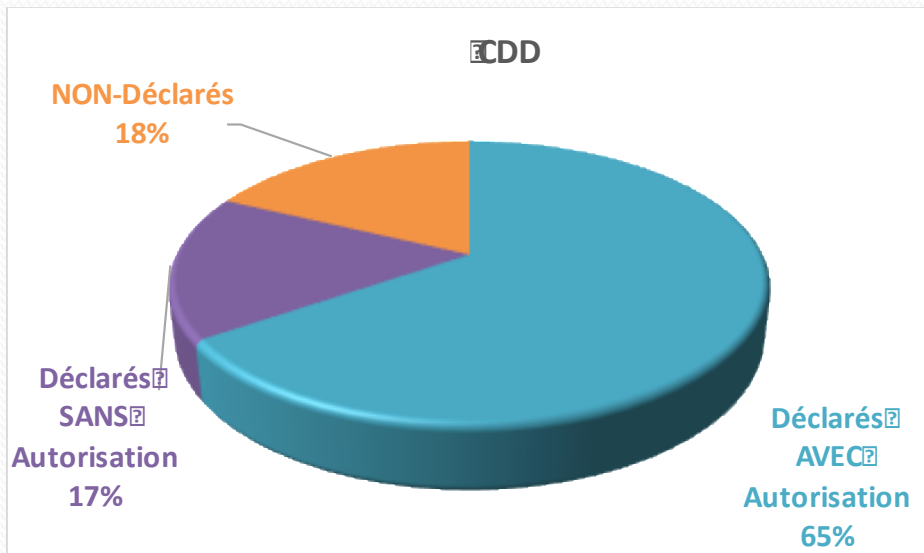
Nombre de Passages Hors Heures Ouvrées en 2017



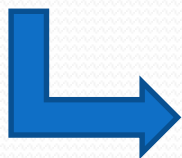
Rappel : pour un non permanent accompagnement obligatoire par l'encadrant avant le M2



## 2.2 Suivi du travail hors heures ouvrées



- Les agents en CDD respectent en majorité la procédure
- Les agents titulaires ont tendance à ne pas demander leur autorisation de travail HHO, au mieux s'identifient sur le tableau



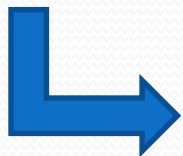
**Diminution du respect des règles établies dans l'unité en 2017 !**  
**Pose un problème avec le centre....**



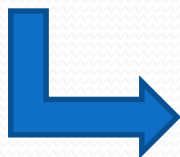
# Pourquoi ?

Les **CDD** respectent en majorité la procédure

Les **titulaires** respectent rarement la procédure ?? Rébellion ... Impunité...



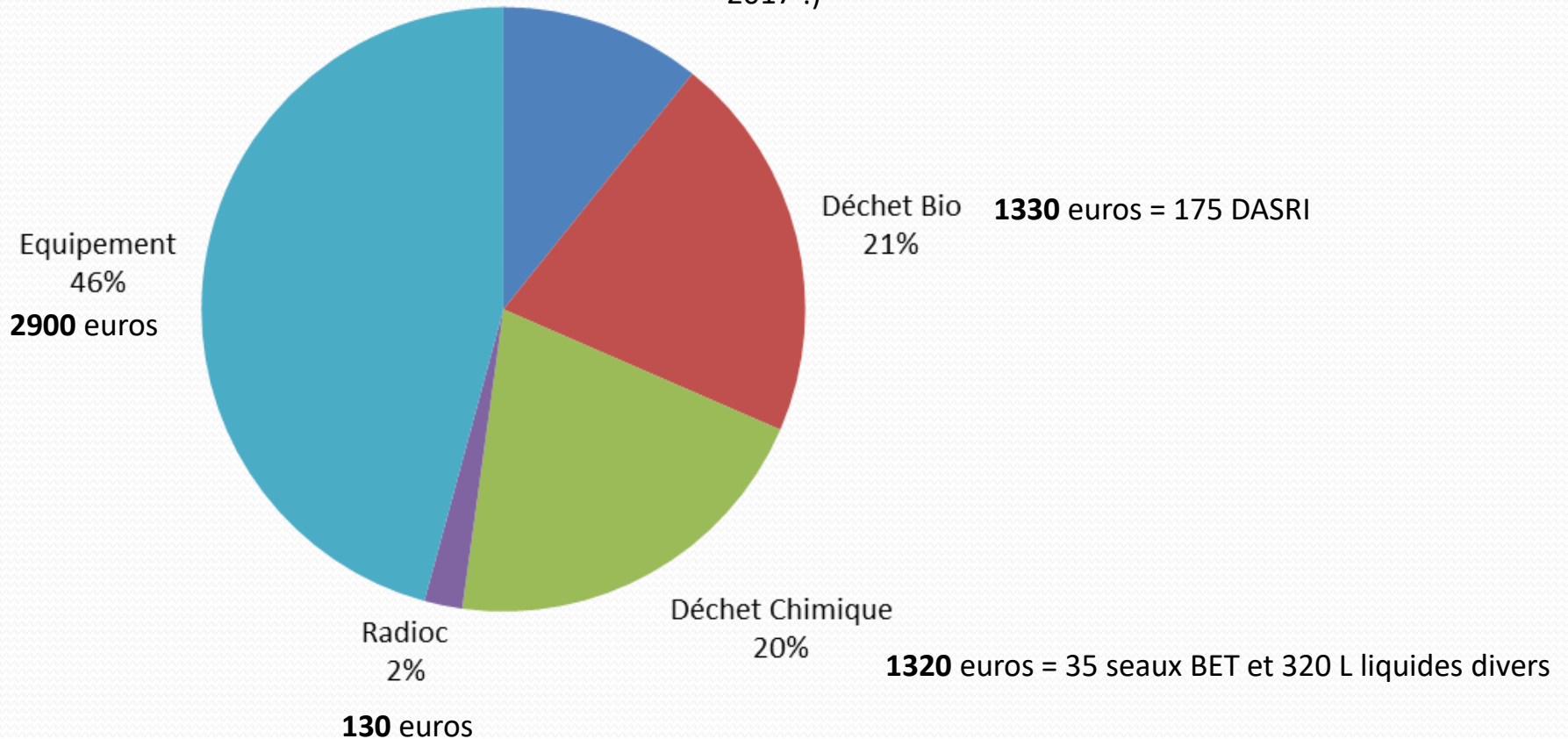
Procédure trop complexe ou contraignante pour certains



**Amélioration 2018** : création d'un Formulaire en ligne de Demande de Travail Hors Heures Ouvrées afin de faciliter la procédure.

### 3. Budget 2017 : 6 400 euros

Veritas 11% Contrôle Centrifugeuses **690 euros** (forte baisse 2800 euros en 2017 !)



## 4. Plan de prévention 2018

### Actions à mener :

- Mettre en place la procédure de départ : fiche d'exposition des risques pour les CDD de + 6 mois
- Améliorer la méthode de déclaration HHO : création d'une application en ligne
- Répertorier les produits CMR de l'unité et vérifier leur bon stockage
- Réduire les risques mis en évidence dans l'OPPI
- Diffuser le film « Panique au labo »
- Prendre en compte les remarques de l'enquête Risques Psychosociaux
- Améliorer l'évacuation des déchets chimiques solides....

## 4. Plan de prévention 2018



Rappel : tout produit chimique à éliminer doit être signalé aux AP, il y a une fiche de renseignement à remplir avant l'évacuation



Continuer nos efforts sur le suivi des nouveaux arrivants, les contrôles de nos outils de travail, nos locaux et la gestion de nos déchets.... Avec le sourire !

# Merci de votre attention



L'équipe des assistants de prévention BPMP

# Formations

## Tutelles



Cécile : Correspondante  
formation de l'unité

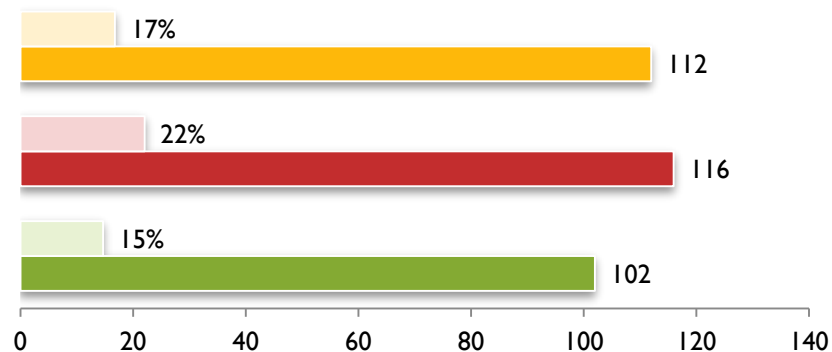
- o *Informe sur les dispositifs  
et processus de formation  
- via lettre info*
- o *Recueille vos besoins en  
formation*
- o *Prépare le plan de  
formation d'unité*
- o *Relais entre l'unité et les  
services formation des  
tutelles*



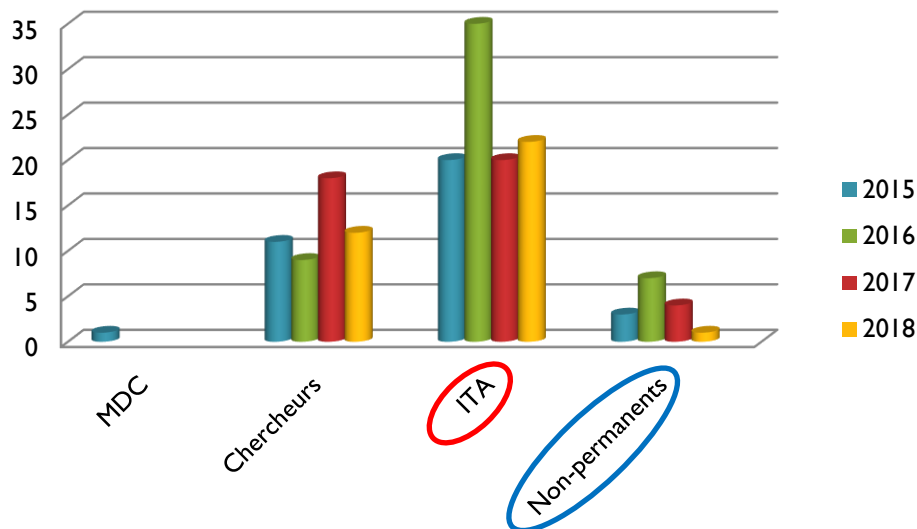
# Plan Formation Unité

- 1/ Réponses à l'enquête
- 2/ Bilan année précédente

## % d'agents ayant répondu au PFU / rapport à l'effectif



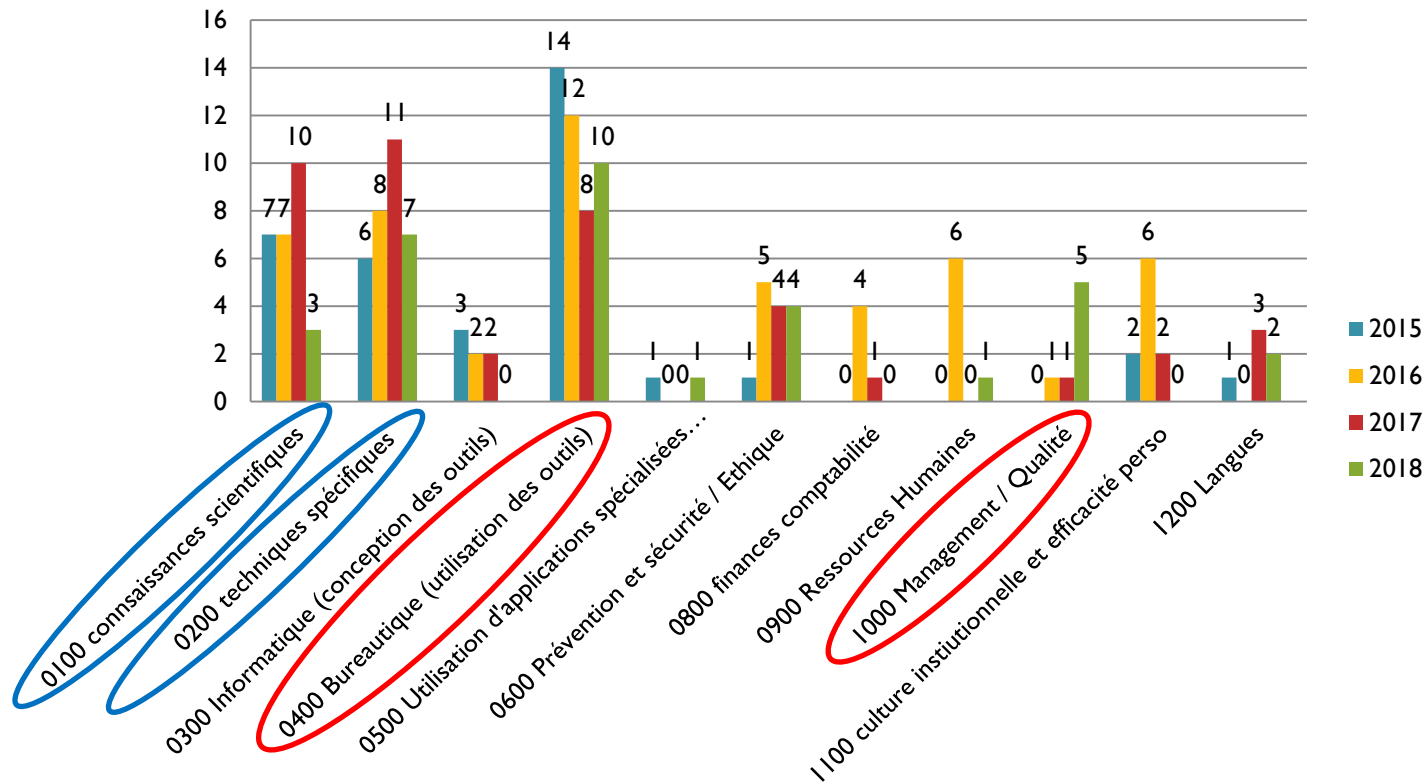
### Répartition des demandes par type d'agent Comparatif 2015 – 2016 – 2017 et 2018



# Répartition des demandes par domaine

## principal :

### Comparatif

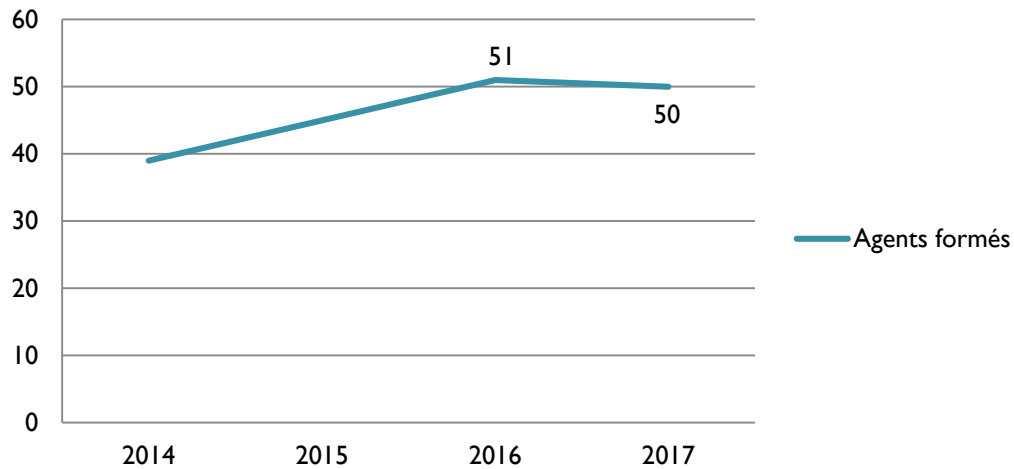




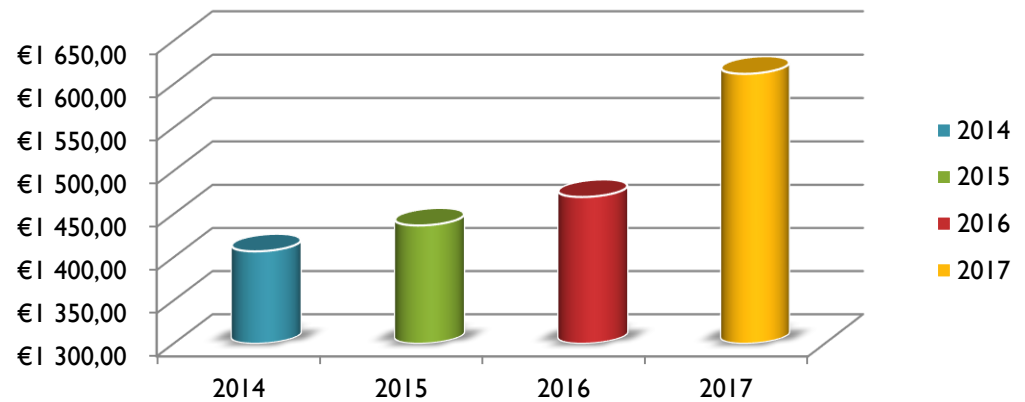
# Bilan 2017

# Bilan 2017

## Agents formés



## Budget formation



# Formations

## Internes



*Cécile & Patrick*



- o Partager les connaissances mutuelles*
- o Echanger*
- o Enrichissement personnel et collectif*



# BILAN 2017

# Formations réalisées en 2017

## **Formation microscopie**

*Carine Alcon*

*30 mai et 01 juin 2017 (3 ½ journée)*

- 7 participants
- 5 non-permanents / 2 permanents
  - 6 équipes

## **Introduction à la prise de vue photo**

*Thierry Dessup*

*6 et 13 juin 2017 (2 ½ journée)*

- 5 participants
- 1 non-permanents / 4 permanents
  - 4 équipes



# Programme 2018

# Formations 2018

◦ Développement racinaire  
*Philippe Nacry et Benjamin Péret*  
1 journée

Formation microscopie  
*Carine Alcon*  
2 ½ journées

Introduction à la prise de vue  
photo  
*Thierry Dessup*  
1 ½ journée

Formation Electrophy ou  
expression hétérologue  
*Claire Corratgé-Faillie*  
1 ½ journée

Bio-informatique  
*Cécile Fizames*  
1 ½ journée

...



Utilisation portail Reselec INRA /  
CNRS

*Chantal Barraco*

*½ journée*

Geslab fiabilisation des  
demandes d'achat

*Perrine Rudinger / Cyril Dufour*

*½ journée*



**Merci de votre attention !**

**De :** Alain Gojon  
**A :** ["umr-bpmp-conseilservice@supagro.inra.fr"](mailto:umr-bpmp-conseilservice@supagro.inra.fr)  
**Cc :** ["umr-bpmp-chefequipe@supagro.inra.fr"](mailto:umr-bpmp-chefequipe@supagro.inra.fr)  
**Objet :** Futur(e) DU de BPMP  
**Date :** vendredi 26 janvier 2018 12:10:00

---

Chers membres du Conseil d'unité,

Je souhaite initier, lors de notre prochaine réunion du 15 février 2018, la procédure destinée à identifier le(a) porteur(se) du projet de notre UMR pour le prochain contrat quinquennal (2021-2025).

Depuis 2005, la procédure mise en œuvre repose sur : 1) un appel à candidatures limité aux personnels déjà présents dans l'unité, 2) l'élaboration par le Conseil d'unité d'un questionnaire destiné aux candidat(e)s, qui y répondent par écrit, 3) un échange oral entre l'AG du personnel et les candidat(e)s, et finalement 4) un vote à bulletin secret de l'AG du personnel (telle que définie dans notre règlement intérieur) pour émettre un avis sur les candidatures. Après validation du vote par le Conseil d'Unité, les résultats sont transmis aux tutelles pour confirmation, ou non, du(de la) candidat(e) proposée.

Mon intention initiale était de vous proposer de suivre cette même procédure en 2018 (dénommée ci-après « **Option 1** »), suivant le calendrier suivant :

- 15 février 2018 : Avis du Conseil d'unité sur la procédure proposée, et échange sur la méthode d'élaboration du questionnaire, si ce questionnaire reste d'actualité.
- Février-mai 2018 : Travail du Conseil d'unité avec les personnels pour élaborer le questionnaire.
- 3 mai 2018 : Réunion du Conseil d'unité pour échanger sur le questionnaire élaboré, et soit le valider en l'état, soit suggérer des modifications.
- Mai-juin 2018 : seconde étape d'élaboration du questionnaire si des modifications sont nécessaires.
- 22 juin 2018 : réunion du Conseil d'unité pour valider la version définitive du questionnaire, si nécessaire.
- Fin juin 2018 : ouverture de l'appel à candidatures.
- Fin août 2018 : clôture de l'appel à candidatures.
- Septembre-novembre 2018 : échanges entre l'AG du personnel et les candidat(e)s, suivant des modalités proposées par les candidat(e)s en concertation avec le Conseil d'unité.
- 30 novembre 2018 : vote du personnel.
- Décembre 2018 : validation du vote par le Conseil d'unité et transmission aux tutelles de la proposition de l'unité.

Cette procédure est un peu longue, mais elle offre l'avantage de laisser du temps au Conseil d'unité pour élaborer le questionnaire (février-juin), aux candidat(e)s pour y répondre et mûrir leur candidature (juillet-août), et à l'ensemble du personnel pour échanger avec les candidat(e)s (septembre-novembre). La personne choisie aura alors 8 mois pour élaborer le projet de l'unité (décembre 2018-juillet 2019), si le calendrier du HCERES reste celui habituel (remise du rapport d'activité et du projet de l'unité à l'université en juillet, qui transmet au HCERES en octobre).

Comme évoqué lors de notre AG du 19 janvier dernier, cette procédure est bien adaptée lorsqu'il y a des candidatures internes. Or, les informations actuellement à ma disposition révèlent des intentions de candidature, mais sur lesquelles pèsent encore des incertitudes. Donc, à ce jour, je ne peux pas exclure l'hypothèse qu'aucun candidat interne ne se présentera. Si tel était le cas, il serait très dangereux d'attendre le mois de septembre pour s'en rendre

compte, car nous manquerions alors de temps pour trouver d'autres solutions (candidatures externes par exemple).

En conséquence, je souhaite évoquer avec vous deux autres options :

**Option 2 :** Nous restons sur le choix de limiter les candidatures aux personnels présents dans l'unité, mais **nous avançons l'appel à candidatures pour le positionner en avril-mai**. Plus tôt risquerait de ne pas permettre aux éventuels(elles) candidat(e)s d'avoir le temps de lever les incertitudes pesant sur leur candidature. Si nous choisissons cette option, nous pourrions également (ou pas) avancer la suite de la procédure suivant un calendrier à discuter ensemble. L'avantage serait alors de gagner au moins 3 mois pour trouver une solution alternative en cas d'absence de candidature interne.

**Option 3 :** Nous ouvrons dès que possible l'appel à candidatures à l'extérieur de l'unité (sans bien sûr exclure les candidatures internes), en laissant la clôture au mois de septembre. Ceci permettrait de maximiser nos chances d'avoir des candidat(e)s, et éventuellement d'enrichir les perspectives de projet de l'unité, mais nécessiterait bien sûr de conduire l'ensemble de la procédure en interaction étroite avec les tutelles de l'unité, puisque qu'au cas où nous retiendrions un(e) candidat(e) externe, ceci correspondrait forcément à l'attribution d'un poste à l'UMR par l'une de ces tutelles.

Il va de soi que ces 3 options n'en excluent pas d'autres que vous pourriez proposer. Cependant, je vous demande de vous emparer dès maintenant de cette question, car je solliciterai un avis du Conseil (par un vote) lors de notre réunion du 15 février sur le choix de la procédure à mettre en œuvre.

Je reste à votre disposition pour tout échange à ce sujet, si nécessaire.

Bien à vous,

Alain



**Alain Gojon**  
Directeur

[alain.gojon@inra.fr](mailto:alain.gojon@inra.fr)

UMR Biochimie & Physiologie Moléculaire des Plantes - (B&PMP)  
CNRS-INRA-SUPAGRO-UM

Tel. : +33 (0)4 99 61 23 71  
Fax : +33 (0)4 67 52 57 37

Campus INRA / SupAgro  
2 Place Pierre Viala - 34060 Montpellier Cedex 01  
France

<http://www.montpellier.inra.fr/ibip/bpmp>





Montpellier, le 30 janvier 2018

Ce document est destiné à délivrer aux membres des Conseil d'unité et Conseil des chefs d'équipe des éléments d'information et d'analyse sur ce qu'il est convenu d'appeler le « modèle économique » de l'unité. Ses principes, brièvement détaillés ci-dessous, ont été progressivement mis en place il y a plus d'une vingtaine d'années, puis consolidés par des règles principalement formalisées à partir de 2006, et modifiées à la marge en 2012.

Le principe général est celui d'un partage des ressources financières gérées par l'unité en deux grands types de budgets : 1) les budgets individuels des équipes de recherche et de certaines plateformes technologiques, et 2) le budget dit « Labo commun ». Sur la période 2012-2017, le budget total de l'unité a représenté 13 600 k€, qui se sont décomposés en 9 800 k€ (72%) pour le total des budgets des équipes, et 3 830 k€ (28%) pour le budget Labo commun.

Les budgets des équipes sont essentiellement alimentés par leurs ressources contractuelles propres (en majorité des projets de recherche), auxquelles s'ajoutent divers soutiens en provenance du budget Labo commun (voir détail ci-dessous). Les équipes disposent d'une totale liberté de gestion de leur budget, et déterminent de manière indépendante l'affectation de leurs crédits (répartition entre personnel, équipement et fonctionnement, répartition entre les différents projets conduits par l'équipe, mutualisation totale ou non au sein de l'équipe, etc...). Le seul contrôle exercé au niveau de l'unité est celui de la vérification de l'éligibilité des dépenses (s'assurer que les crédits ne sont pas utilisés pour des dépenses non permises par les règles de gestion des financeurs ou des tutelles). De ce fait, le reste de ce document ne traite pas des budgets des équipes, puisque leur utilisation reste de leur responsabilité propre.

Le budget Labo commun est alimenté par les dotations récurrentes des tutelles, les soutiens exceptionnels associés aux opérations d'équipement moyen et lourd, et par une taxe prélevée sur la majorité des contrats (15% des crédits de fonctionnement uniquement). Les contrats qui échappent à la taxe sont ceux issus d'appels d'offres réservés aux jeunes chercheurs (politique de l'unité), et ceux dont la gestion échappe à nos tutelles (projets PHC, SATT, etc...pas de possibilité matérielle de récupérer une taxe dessus). De plus, certaines recettes externes comme celles liées aux subventions des congrès ne sont pas non plus taxées. Sur la période 2012-2017, les dotations récurrentes des tutelles sont restées globalement stables (lorsqu'elles sont ramenées au nombre de permanents). Elles ont représenté 2 430 k€ au total. Sur la même période, le montant total des soutiens exceptionnels a représenté 1 085 k€, et celui des taxes sur contrats a représenté 317 k€.

Le budget Labo commun est utilisé pour :

1. *Couvrir les coûts d'environnement « incompressibles »* (électricité, eau, téléphone, élimination des déchets, etc...).
2. *Prendre en charge toutes les dépenses liées au fonctionnement des infrastructures et équipements communs de l'unité* (installations de culture, gros équipements communs, équipements « sensibles » tels qu'ultra-congérateurs, maintenance de base de la majorité des plateaux techniques communs, réparations, etc....). De ce fait, l'accès à tous ces dispositifs est gratuit pour toutes les équipes de l'unité (hormis certaines plateformes).
3. *Financer l'activité des services communs de l'unité* (essentiellement équipe Administrative et Financière, et équipe Technique et Logistique). Il s'agit du fonctionnement courant et des investissements dont ont besoin ces collègues pour conduire leur activité professionnelle.
4. *Assurer des investissements collectifs*. Ceci concerne i) l'apport de la part d'autofinancement sur les projets d'équipement moyen ou lourd portés par l'unité, ii) l'achat d'équipements collectifs proposés par les équipes ou les instances collectives de l'unité (achats de fin d'année, dépenses d'urgence, etc...), et iii) la dotation allouée au Comité Technique du Laboratoire.
5. *Soutenir la politique de prévention, de qualité, d'animation scientifique, etc....* Hormis le budget « séminaires » qui est récurrent, il s'agit d'opérations ponctuelles mais nombreuses (achats de matériels de prévention, vérification des pipettes, retraite scientifique, etc...).

En complément de ces dépenses, de nature totalement collective, une partie du budget Labo commun a une autre finalité :

6. *Apporter un soutien financier direct aux équipes*. Il s'agit i) des gratifications de stage prises en charge par le Labo commun, ii) du système de solidarité financière au bénéfice des équipes qui ne disposent pas d'un seuil minimum de ressources, et iii) de soutiens aux manifestations scientifiques (congrès organisés par l'unité).

Le principe de base qui gouverne la détermination de l'enveloppe budgétaire consacrée au budget Labo commun est qu'elle est fixée au niveau strictement suffisant pour assurer les dépenses des points 1 à 5 ci-dessus. Tout le reste est soit directement attribué, soit redistribué aux équipes. La différence entre les deux (attribution directe ou redistribution) est que la redistribution est gouvernée par des principes d'équité et de solidarité. En conséquence, le modèle économique de l'unité privilégie un système de répartition favorisant largement le budget et la gestion individuelle des équipes, d'autant plus que l'évolution de cette répartition depuis 2012 a significativement accentué cette tendance.

Les arguments qui justifient ce constat sont les suivants :

- Nos règles de répartition des crédits entre le Labo commun et les équipes de recherche s'écartent des règles prônées par les tutelles sur un aspect important : les crédits associés aux coûts indirects des projets de recherche (les « overheads ») ne sont pas intégrés au budget Labo commun comme ils devraient normalement l'être, mais sont attribués directement aux équipes ayant obtenu ces projets. En effet, les crédits de coûts indirects

sont destinés à spécifiquement financer les aspects 1) à 3) listés ci-dessus, et non les projets de recherche. Sur la période 2012-2017, le montant total de ces crédits s'est élevé à 723 k€.

- Jusqu'en 2014, les crédits des projets financés par le Département INRA étaient en totalité conservés dans le budget Labo commun. Depuis 2014, ces crédits sont directement attribués aux équipes ayant obtenu ces projets (moins 15% de taxe). Entre 2014 et 2017, ce transfert de crédits vers les équipes a représenté 133 k€.
- Les crédits du budget Labo commun redistribués chaque année aux équipes sous forme de gratifications de stage de Master ont plus que doublé depuis 2015 (environ 40 k€/an contre 15 k€/an), en liaison avec le passage de 6 à 10 équipes de recherche et la décision de prendre en charge la gratification d'un stagiaire de Master/an pour nos collègues Maîtres de Conférences.
- L'instauration en 2012 du système de solidarité financière au sein de l'unité a conduit à systématiser une redistribution sous forme de soutien supplémentaire à certaines équipes, qui n'existait pas avant. Au total, ceci a concerné 77 k€ entre 2012 et 2017.
- Le budget Labo général a pris en charge depuis 2012 des dépenses de nature collective qui étaient auparavant supportées par les équipes (achat et entretien des ultra-congérateurs, vérification des pipettes, photocopies, etc...). Entre 2012 et 2017, ces dépenses ont représenté environ 42 k€.

Pris collectivement, ces 4 derniers aspects représentent actuellement une compression du budget Labo commun d'environ 75 k€/an (soit environ 15% du total) par rapport à la situation d'avant 2012. Mentionnons que ces transferts de crédits du Labo commun vers les équipes n'ont pas impacté notre capacité d'investissement, puisqu'à peu près toutes les demandes d'achat de fin d'année d'équipements collectifs ont pu être satisfaites (sauf en 2017, du fait de notre choix de privilégier la sécurisation de nos installations de cultures). Il est à ce titre révélateur d'observer que le budget alloué au Comité Technique du Laboratoire n'a que rarement été utilisé en totalité, signe que ce dernier s'est retrouvé plutôt en manque qu'en excès de demandes. Il est également utile de noter que ces transferts Labo commun/équipes ont été permis par des marges de manœuvre financières dégagées par l'optimisation de la gestion du budget global de l'unité par l'équipe Administrative et Financière, et par une prise en charge accrue des chantiers et réparations par l'équipe Technique et Logistique.

Cette évolution a été très positive et ne doit pas être remise en cause. Il n'est en effet pas judicieux de conserver au niveau du budget Labo commun un excès de ressources pas vraiment nécessaires à la mission centrale de BPMP, qui est la conduite de projets de recherche. Tout ce qui peut être mis à disposition des équipes sans déstructurer les dépenses collectives nécessaires doit l'être.

Cependant, la conclusion qui peut être tirée de cette analyse est que nous avons atteint une limite en terme de répartition des ressources entre Labo commun et équipes, largement au profit de ces dernières. Toute nouvelle évolution dans ce sens impacterait forcément nos capacités d'investissement, d'entretien des infrastructures et équipements, de fonctionnement des services communs et de politique qualité, ou d'animation scientifique (les dépenses incompressibles et de prévention étant a priori sanctuarisées, voire en augmentation pour l'électricité).

La dernière action qui resterait possible pour soutenir davantage les équipes concerne l'utilisation de notre « réserve stratégique », constituée ces dernières années à partir du budget Labo commun. Les

projections de ressources contractuelles sur 2019 (par nature incomplètes et incertaines) laissent pour le moment présager qu'il s'agira d'une année de vaches maigres pour BPMP, voire très maigres pour certaines équipes. Il serait alors envisageable de mobiliser notre réserve stratégique pour fournir un soutien significatif aux équipes qui en auraient besoin en 2019 (voire au-delà), et leur permettre ainsi de passer un cap difficile. Une réflexion sur l'utilisation du budget 2018 pourrait d'ailleurs être menée dès à présent avec cette idée en tête.

La direction de BPMP